

The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Work Productivity Of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang

Afif Amrulloh^{1*}, Sri Nawatmi²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

afifamrulloh@mhs.unisbank.ac.id¹, nawatmi67@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of describing and analyzing the influence of motivation, work environment and compensation on the work productivity of employees of the Regional Revenue Agency of Semarang City. The population of this study were employees of the Semarang City Regional Revenue Agency with a total of 132 employees. Sampling was carried out using random sampling technique with a sample of 100 respondents. In this study the first test used a validity test to test the extent to which the accuracy of the measuring device can use the measured variables, using KMO, loading factor, and eigenvalue. Furthermore, the reliability test was carried out using the Cronbach Alpha statistical test. After conducting the validity test and reliability test, then multiple linear regression analysis was carried out. The results showed that the work motivation variable had a positive and significant effect on work productivity, the work environment variable had a positive and significant effect on work productivity and compensation had a positive significant effect on employee work productivity.

Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation and Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dengan jumlah 132 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini pengujian pertama menggunakan uji validitas guna menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan variabel yang diukur, menggunakan KMO, *loading factor*, dan *eigenvalue*. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Setelah dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah hal yang diperlukan dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah, perusahaan, atau usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Memperbaiki sumber daya manusia maka akan dapat meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan produktivitas kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, upah atau gaji dan insentif.

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan dalam perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin dicapai, dalam keberhasilan tersebut terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran penting yaitu produktivitas kerja dari sumber daya manusia.

Menurut Swasta dalam (Jumliati, 2015), produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang dipakai untuk menghasilkan suatu produk tertentu. (Setya, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Pengukuran produktivitas dapat digunakan oleh manajemen sebagai cara untuk mengendalikan produktivitas pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dipilihnya tiga faktor tersebut karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD (Human Resource Development) menunjukkan adanya deskriminasi pekerja yang dilakukan oleh atasan, perbedaan karir antara karyawan jawa dengan karyawan dari timur, kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung karena hampir setiap saat lampu ruangan tempat kerja mati, ruangan yang kotor, air kamar mandi yang mati setiap saat, dan kurangnya lahan parkir yang disediakan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan juga kecil sehingga membuat karyawan malas bekerja, serta selalu memberikan sanksi berupa pemotongan upah terhadap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2012) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan bagi perusahaan pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut (Siagian, 2015) dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ibiarti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Motivasi menurut (Hasibuan, 2016) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Wibawa, 2016) dan (Rahmawati,dkk, 2021) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra,2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Menurut (Jayadi dan Liana, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa : “lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Purwanto dan Wulandari, 2016) menyatakan berdasar hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu didukung penelitian dari (Purnami dan Utama, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun berdasarkan hasil penelitian (Swandono, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menurut (Norawati et al., 2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian (Liana, 2022) didalam (Jayadi, 2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayadi, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). (Sastrohadiwiryono, 2005) mengemukakan bahwa: kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja selanjutnya yaitu Kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan baik dalam jangka pendek maupun Panjang (Hirmansah, 2022). Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa atau kompensasi kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik (Hasibuan, 2017) Menurut Jurnal Publikasi (Devi dan Indriyaningrum, 2022).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik itu barang langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Penelitian yang dilakukan oleh (Suharyanto, dkk, 2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun (Nurchayanti, dkk, 2016) berdasarkan penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang. Bapenda ini merupakan kantor pelayanan pajak yang berdiri pada awal tahun 2017. BAPENDA melayani pembayaran pajak hotel, pajak reklame, pajak tempat rekreasi, dan pajak bumi dan bangunan (PBB). Adanya beberapa kantor pajak Bapenda yang ada di Semarang membuat masyarakat lebih mudah untuk membayar pajak terutama PBB. Hal ini dapat mendorong produktivitas kerja pegawai Bapenda Kota Semarang. Adapun data target dan capaian pegawai Badan Pendapatan Daerah dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 1. Target dan Capaian Pegawai Bapenda Semarang pada Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) antar Kecamatan Tahun 2020

No	Sasaran	Target	Capaian
1.	Kecamatan Banyumanik	100%	85%
2.	Kecamatan Tembalang	90%	85%

3.	Kecamatan Semarang Timur	85%	82%
4.	Kecamatan Ngaliyan	100%	75%
5.	Kecamatan Pedurungan	90%	75%
6.	Kecamatan Gajah Mungkur	100%	87%
7.	Kecamatan Semarang Tengah	90%	80%
8.	Kecamatan Mijen	80%	75%
9.	Kecamatan Semarang Barat	90%	90%
10.	Kecamatan Gunung Pati	90%	89%

Sumber: Pajak 1 BAPENDA Semarang 2021

Tabel 2. Sasaran Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang Tahun 2018 – 2021

No	Tahun	Nilai
1.	2018	86,67
2.	2019	86,67
3.	2020	96,52
4.	2021	97,41

Sumber: Pajak I BAPENDA Semarang 2020

Tabel 3. Standar Nilai Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – Ke atas	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 745	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 Ke bawah	Buruk

Sumber: Pajak I BAPENDA Semarang 2020

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil capaian kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang pada tahun 2020 di berbagai daerah belum mencapai target. Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa sasaran kinerja pegawai dari tahun 2018 – 2021 mengalami peningkatan yang sudah baik tetapi target dan capaian pegawai Bapenda pada PBB belum mencapai target, sehingga layak dijadikan penelitian. Adapun penilaian sasaran kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang adalah produktivitas kerja.

2. Tinjauan Pustaka Produktivitas kerja

Produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah: “Secara umum produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)” serta pegawai per satuan waktu.

Adapun dimensi dan indikator dari produktivitas kerja menurut sebagai berikut :

1. Efisiensi
 - a. Hubungan kerja sesama bawahan.
 - b. Hubungan kerja dengan atasan
 - c. Jaminan pemeliharaan kesehatan
 - d. Jaminan sosial ketenagakerjaan

2. Efektivitas
 - a. Etika kerja
 - b. Disiplin kerja
3. Dimensi Kualitas :
 - a. Kecakapan
 - b. Pengalaman Kerja
3. Kualitas
 - a. Kecapan
 - b. Pengalaman kerja

Motivasi

Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif (Mc. Clelland dalam Priansa dan Suwanto 2018). Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Agar lebih semangat dalam bekerja, seorang karyawan membutuhkan adanya motivasi. Dengan adanya motivasi, maka akan menguatkan gairah dalam bekerja sehingga semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang Menurut (Kasmari dalam Hastuti). Menurut (Sopiah, 2008) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil- hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut (Hasibuan, 2012) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan bagi perusahaan pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. (Robbins dan Judge, 2015) mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arahan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Maslow dalam Robbins dan Judge (2015) membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai tingkat pertama, antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.
- b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan manusia bebas dari ancaman bahaya. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan

pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhuna manusia untuk ikut dalam kelompok masyarakat. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu danpersahabatan.

d. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk memeperoleh penghormatan dari luar. Kebutuhan harga diri menyangkutfaktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian.Pada tingkat ini manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat darisebelumnya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang mendorong seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pembenuhan kebutuhan diri. Menurut (Rijanti, Indriyaningrum, Yunianto, Yusuf , 2020).

Adapun dimensi dan indikator dari motivasi kerja menurut Mc Clelland dalam (Hasibuan, 2016), sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Notoadmodjo (2009: 40) lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja, jika seandainya lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan menyulitkan kerja karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan yang seharusnya berkembang dan maju akan mengalami penurunan. Menurut (Anoraga dan Widiyanti, 1993) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang bisa dilihat dan dirasakan karyawan dan berada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi laryawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam melakukan penyelesaian tugas. Indikator lingkungan kerja menurut (Nillsemilo, 1996) sebagaiberikut suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja Menurut (Suhana dalam Cahyani, 2021). Sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang diperhatikan dengan benar. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Adapun dimensi indikator dari lingkungan kerja menurut Siagian(2014), sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut (Veithzal Rivai, 2014). Menurut (Nelli, 2019) mendatangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan harus mendapatkan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya sehingga terdapat timbal balik jasa antara apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yang berupa hasil kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dan perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang berupa kompensasi. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Adapun dimensi indikator dari kompensasi (Sedarmayanti, 2009), sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Intensif
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan
 - c. Uang pensiun

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dengan jumlah 132 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini pengujian pertama menggunakan uji validitas guna menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan variabel yang diukur, menggunakan *eigenvalue*. Sebelum dilakukan uji validitas, guna mengukur kecukupan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan KMO, sedangkan kecukupan sampel per item menggunakan *anti-image correlation* Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Setelah dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Anti-image Correlation	KMO	Eigenvalues	Keterangan			
1.	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	,622	0,559	1,747	Valid			
		X1.2	,556						
		X1.3	,539						
		X1.4	,654	0,672	1,911	Valid			
		X1.5	,656						
		X1.6	,716						
		X1.7	,587	0,574	1,781	Valid			
		X1.8	,549						
		X1.9	,608						
2.	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	,614	0,624	1,623	Valid			
		X2.2	,663						
		X2.3	,067	0,699	2,231	Valid			
		X2.4	,664						
		X2.5	,805						
		X2.6	,666						
3.	Kompensasi (X3)	X3.1	,717	0,705	2,101	Valid			
		X3.2	,706						
		X3.3	,695						
		X3.4	,661	0,698	2,129	Valid			
		X3.5	,727						
		X3.6	,716						
4.	Produktivitas (Y)	Y1.1	,704	0,739	2,443	Valid			
		Y1.2	,825						
		Y1.3	,687	0,500	1,499	Valid			
		Y1.4	,829						
		Y1.5	,500						
		Y1.6	,500						
		Y1.7	,500				0,500	1,1541	Valid
		Y1.8	,500						

Berdasar tabel 4 nilai anti image utk semua indikator dr setiap variabel menunjukkan adanya kecukupan sampel per indikator. Nilai KMO > 0,5 menunjukkan adanya kecukupan sampel per variabel. Nilai *eigenvalues* dr setiap variabel menunjukkan >1 berarti valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi	0,873	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,821	Reliabel
3.	Kompensasi	0,878	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja	0,868	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel sudah melebihi dari standar ketentuan (0,7) . sehingga dapat disimpulkan dari hasil diatas bahwa pertanyaan pada semua variabel adalah andal atau reliabel (Gozali, 2013).

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,427	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja	0,294	0,000	Hipotesis diterima
Kompensasi	0,236	0,039	Hipotesis diterima

Sumber: data primr diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* yang bernilai positif yaitu: motivasi (X1) dengan nilai 0,427, lingkungan kerja (X2) dengan nilai 0,294 serta kompensasi (X3) dengan nilai 0,236. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam permaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y_1 = 0,427 X_1 + 0,294 X_2 + 0,236 X_3$$

Dilihat dari hasil persamaan regresi berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan berdasarkan besaran koefisien menunjukkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas adalah motivasi kerja dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,472.

Uji F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi <0,05 artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi >0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Motivasi Kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	98,497	0,000
Lingkungan Kerja(X2)			
Kompensasi (X3)			

Sumber : data primer diolah pada tahun 2022

Berdasar Tabel 7 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga dalam penelitian ini dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Diterminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,747	1,55070

Sumber: data primer diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 8 nilai *Adjusted R Square* pada uji koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi sebesar 74,7% terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya 25,3 % (100% - 74,7%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa angka probabilitas 0,000 > taraf signifikan 0,05 dan nilai koefisien Beta sebesar 0,427 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

2. Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa angka probabilitas 0,000 < taraf signifikan 0,05 dan nilai koefisien Beta sebesar 0,294 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian hipotesis ke dua **diterima**.

3. Hipotesis 3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Bedasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa angka probabilitas 0,039 < taraf signifikan 0,05 dan nilai koefisien Berta sebesar 0,236 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian hipotesis ke tiga **diterima**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52702195
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,755

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,755 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

(Constant)		
MOTIVASI_KERJA	,269	3,722
LINGKUNGAN_KERJA	,500	2,002
KOMPENSASI	,309	3,233

Sumber: data primer diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	,001
MOTIVASI_KERJA	,887
LINGKUNGAN_KERJA	,245
KOMPENSASI	,868

Sumber : data primer diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai sig. < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Berdasarkan deteksi asumsi klasik menunjukkan tidak ada penyimpangan asumsi klasik sehingga utk uji t digunakan Tabel 6 yg di atas tadi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya apabila motivasi kerja pegawai tinggi, maka produktivitas kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan (2012) yang menyatakan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan bagi perusahaan pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Analisis deskriptif terhadap item-item pertanyaan yang telah dilakukan, ditemukan satu indikator yang nilainya diatas rata-rata yaitu indikator pegawai secara pribadi bertanggung jawab atas segala keputusan yang diambil dengan nilai *mean* 4,42.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octavia (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya apabila lingkungan kerja tinggi, maka produktivitas kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Notoadmodjo (2009: 40) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja, jika seandainya lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan menyulitkan kerja karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan yang seharusnya berkembang dan maju akan mengalami penurunan. Sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang diperhatikan dengan benar. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Analisis deskriptif terhadap item-item pertanyaan yang telah dilakukan, ditemukan satu indikator yang nilainya diatas rata-rata yaitu indikator peralatan kerja yang disediakan di tempat saya bekerja sangat memadai dengan nilai mean 4,23 .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanto dan Wulandari (2016) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya apabila kompensasi tinggi, maka produktivitas kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Nelli (2019) yang menyatakan bahwa untuk mendatangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan harus mendapatkan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya sehingga terdapat timbal balik jasa antara apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yang berupa hasil kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dan perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang berupa kompensasi. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Analisis deskriptif terhadap item-item pertanyaan yang telah dilakukan, ditemukan tiga indikator yang nilainya diatas rata-rata yaitu indikator yang menyatakan bahwa pegawai telah menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan, pegawai menerima bonus yang sesuai dari perusahaan, pegawai mendapatkan tunjangan yang sesuai dari perusahaan dengan nilai mean yang sama yaitu sebesar 4,21.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif pada produktivitas pegawai Bappenda.
2. Dari 3 variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

1. Pimpinan perlu memotivasi pegawai untuk meningkatkan antusias dalam mengejar prestasi.
2. Instansi perlu memperhatikan fasilitas yang disediakan di tempat kerja haruslah sesuai standar dan diharapkan dapat mendukung produktivitas kerja pegawai.
3. Instansi perlu mengkaji ulang terkait jaminan pensiun yang diberikan kepada pegawainya.

Dengan saran-saran tersebut, diharapkan BAPENDA Kota Semarang mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga target dan capaian pegawai Bapenda pada PBB belum mencapai target kedepannya mampu mencapai target.

Daftar Pustaka

- Agus. (2018). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar. 1-98.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Edisi Revisi V Cet. Ke-12.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2014). *Manajemen Pemasaran*. BPFE: Yogyakarta.
- Dessler, Gary., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta
- Fayol, Henry. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Devi, N. C. (2022). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Budaya*. 4(3), 482–488. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2698>
- Dian Fitri Cahyani, S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja (Studi Pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara). *Ilmu Manajemen, 2019*, 978–979.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kinerja, T., Pada, K., & Liberro, P. T. (n.d.). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Surabaya Oleh : 1–11.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

- Panggabean*, Mutiara Sibarani, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniarto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 111–122. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/8193>
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113–121.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). *“Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.